



▪ **Abschlussarbeit** ▪

Ausbildung zum Systemischen Coaching

INKONSTALLATION Köln

**Systemische Fragen
und Fragetechniken
im
systemischen Coaching**

Erika Zelleken

11.12.2022

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und persönliche Motivation

2. Fragen und Fragetechniken

- 2.1. Was ist eine Frage?
- 2.2. Die 3 großen Kategorien der Fragetechniken
 - 2.2.1. Offene Fragen
 - 2.2.2.1. ... im Allgemeinen
 - 2.2.2.2. ... im systemischen Coaching
 - 2.2.2. Geschlossene Fragen
 - 2.2.2.1. ... im Allgemeinen
 - 2.2.2.2. ... im systemischen Coaching
 - 2.2.3. Halboffene Fragen / Alternativfragen
 - 2.2.3.1. ... im Allgemeinen
 - 2.2.3.2. ... im systemischen Coaching

3. Begrifflichkeiten und Anwendung systemischer Fragen

- 3.1. Begrifflichkeit der systemischen Fragen
- 3.2. Anwendung im systemischen Coaching

4. Varianten systemischer Fragetechniken

- 4.1. Skalierungsfragen
- 4.2. Verhaltens- und Situationsfragen
- 4.3. Metaphernfragen
- 4.4. Zirkuläre Fragen
- 4.5. Lösungsorientierte Fragen
- 4.6. Hypothetische Fragen
- 4.7. Paradoxe Fragen
- 4.8. Wunderfrage

5. Resümee

6. Literatur- und Quellenverzeichnis

- 6.1. Literaturverzeichnis
- 6.2. Quellenverzeichnis

1. Einleitung und persönliche Motivation

Angefangen hat mein Interesse am Coaching und der Ausbildung zum systemischen Coach bei einer Fortbildung, die erst einmal nichts mit Coaching zu tun hatte. Die einfache Frage „Haben sie nicht mal Interesse an einem Einzelcoaching?“, sollte mein Leben und meine Systeme nachhaltig auf den Kopf stellen.

Natürlich hatte ich Interesse und ich war auch neugierig. Ich wollte herausfinden, was genau hinter dem Begriff Coaching steckt. Ich hatte lange genug Stillstand gehabt und wollte mich endlich wieder bewegen und so viel wie möglich dazulernen. Einblicke in Themen bekommen, die im ersten Moment nichts mit meinem eigentlich technischen Beruf im Öffentlichen Dienst zu tun hatten.

Was ich da noch nicht wusste und ahnte, war die Tatsache, dass systemische Fragen in diesen Coachingsitzungen mein Leben enorm verändern würden. Wenn ich heute auf die letzten 18 Monate zurückschaue, haben sich viele Dinge zum Positiven verändert. Viele neue emotionale, produktive und erfolgreiche Türen wurden geöffnet und andere, die nicht mehr in mein Leben passten, geschlossen.

Unzählige Fragen waren so der Schlüssel zu meinem neuen „Ich“ und zu meinem neuen Mut. Ich konnte plötzlich neue Wege zulassen, meine alte Motivation wieder finden und viel kreativer sein als die Jahre zuvor.

Und plötzlich gab es da den großen Wunsch in mir, mich selber zum systemischen Coach ausbilden zu lassen. Ein Entschluss, den ich bis heute keine Sekunde lang bereut habe. Deshalb war für mich auch sofort klar, dass die Beschreibung und Bedeutung von systemischen Fragen und Fragetechniken der Inhalt meiner Abschlussarbeit werden sollten.

Eine einfache und hilfreiche Zusammenfassung mit einfachen Worten, die auch von Menschen verstanden werden sollen, die mit dem systemischen Coachen erst einmal wenig zu tun haben. Also für den Typ Mensch, der auch ich zu Beginn meiner Reise selbst war.

Zu Beginn meiner Abschlussarbeit gehe ich diesbezüglich, und auch zur besseren Verständlichkeit des Themas, erst einmal auf die 3 Basisfragetechniken des Alltags ein. Also, all das, was jeder von uns tagtäglich fragt, ohne vielleicht zu wissen, welche Bedeutung eigentlich hinter jeder einzelnen Frage steckt und was eine Frage beim Gegenüber bewirken kann.

Direkt im Anschluss beschreibe ich zusätzlich in diesem Kapitel die Bedeutung der entsprechenden Basisfrage für das systemische Coaching.

Hinweis für den Leser:

Da sich viele dieser systemischen Fragen und Fragetechniken in dieser Abschlussarbeit auf das systemische Coaching und die dort handelnden Personen beziehen, werde ich im nachfolgenden Text von Coach und Coachees schreiben.

2. Fragen und Fragetechniken

2.1. Was ist eine Frage?

Eine Frage ist eine Äußerung mit einer Aufforderung zur Antwort. Frage und Antwort bilden dabei ein Begriffspaar zweier zusammengehörender bzw. gegensätzlicher Begriffe.

Ein Zitat von Carmen Kindl-Beilfuß beschreibt die Wirkung einer Frage wie folgt:

„Wer fragt, ist interessiert.
Wer fragt, ist klug.
Wer fragt, führt das Gespräch.
Wer fragt, schafft Bewegung.
Wer fragt, gestaltet menschliche Begegnung.“

Diese Aussagen spiegeln für mich all das wider, was in unserem Alltag, im Beruf und im systemischen Coaching unabdinglich ist.

2.2. Die 3 großen Kategorien der Fragetechniken

Fragen werden in der Regel erst einmal in drei größere Basisfragetechniken unterteilt, die zum einen unseren Alltag bestimmen und zum anderen für das systemische Coaching von großer Bedeutung zur Zielfindung sind.

2.2.1. Offene Fragen

2.2.1.1 ... im Allgemeinen

Bei offenen Fragen bekommt der Gefragte den Raum und die Möglichkeit vollkommen frei und ohne Einschränkungen zu antworten. Diese Fragen können nicht mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden.

Diese Fragen laden ein, viel mehr von sich preiszugeben, als eigentlich gefragt wurde. Die Inhalte der Antworten enthalten viel mehr Informationen und Details. Zudem gibt der Gefragte so viele seiner eigenen Gedanken und Gefühle preis.

2.2.1.2. ... im systemischen Coaching

Alle zusätzlich vom Coachee ergänzten Informationen sind für den Coach ein wichtiger und unabdinglicher Bestandteil seiner Arbeit. Mit Hilfe dieser Antworten, Gedanken und auch der damit verbundenen Reaktionen und Emotionen kann er dem Coachee immer wieder neue Fragen stellen. Diese bringen ihn Stück für Stück weiter auf dem Weg zu seinem Ziel.

Im Coaching werden deshalb meist diese sogenannten W-Fragen eingesetzt, wie z.B. Was?, Wozu?, Wie?, Wann?, Weshalb?, Wer?, Welche? usw.

Nur die Frage Warum? sollte vermieden werden, da der Coachee die Fragen mit „Warum“ oft auch als Vorwurf verstehen kann und sich so eher wieder in sich zurückzieht. Dies kommt sehr oft in Stress- bzw. Konfliktsituationen vor, was in einer Coachingsitzung oft der Fall ist.

Beispielfragen:

- Wie bringt man Sie am ehesten zum Lachen?
- Weshalb sind Sie genau diesen Weg gegangen und keinen anderen?
- Was war Ihr größter Kindheitstraum?

2.2.2. Geschlossene Fragen

2.2.2.1. ... im Allgemeinen

Geschlossene Fragen sind oft klassische „Ja“ oder „Nein“ Fragen. Der Gefragte bezieht sich nur auf die gestellte Frage und gibt eher eine kurze und knappe Antwort, die passend zum Sachverhalt dieser Frage ist, ohne weitere Informationen preiszugeben. Sie sind eher dazu geeignet, ein Gespräch in eine bestimmte Richtung zu lenken.

2.2.2.2 ... im systemischen Coaching

Bei geschlossenen Fragen können Informationen schnell abgefragt werden. Diese sind im Coaching jedoch meist nicht zielführend, da der Coachee sonst zu wenig ins Kommunizieren, Denken und Fühlen kommt und dem Coach wichtige Information für die zu vertiefenden Fragen zum Thema nicht mitteilt.

Beispielfragen:

- Haben Sie so eine Situation XY schon einmal erlebt?
- Sind Sie mit dem Zug angereist?
- Wo liegt Ihr Lieblingsort?

2.2.3. Halboffene Fragen / Alternativfragen

2.2.3.1. ... im Allgemeinen

Halboffene Fragen können verwendet werden, wenn bestimmte Details zu erfassen sind oder die Antwortoptionen kurzgehalten werden sollen. Sie sind ein Mittelweg zwischen der offenen und der geschlossenen Frage. Grundlage hierfür ist eine geschlossene Frage mit mehreren Antwortmöglichkeiten. Der Gefragte trifft für seine Antwort eine Entscheidung aus dieser Auswahl.

2.2.3.2. ... im systemischen Coaching

Alternativfragen können im systemischen Coaching in Entscheidungssituationen angebracht sein. Um den Coachee jedoch bei dieser Frage nicht zu überfordern, sollte die Frage nicht mehr als 3 bis 4 Alternativen beinhalten.

Beispielfragen:

- Welche dieser 3 Möglichkeiten sollen wir noch näher erläutern? Möglichkeit A, B oder C?
- Wann treffen wir uns zur nächsten Sitzung? Montag oder Dienstag?
- Ist der Raum, in dem Sie stehen, eher dunkel oder hell?

3. Begrifflichkeiten und Anwendung systemischer Fragen

Bevor ich zu einzelnen Fragetechniken komme, möchte ich erst einmal die Bedeutung und den Einsatz von systemischen Fragen erläutern. Bekannt sind diese eher aus dem Berufsleben, der Therapie oder dem Coaching.

3.1. Begrifflichkeit der systemischen Fragen

Der Begriff „Systemische Fragen“ ist ein Oberbegriff einer speziellen Form von verschiedenen Fragetechniken. Systemische Fragen eröffnen unseren Coachees neue und bis dahin oft nicht für möglich gehaltene Perspektiven und helfen gewohnte Sichtweisen tiefer und differenzierter zu betrachten und zu bearbeiten.

Andreas Patrzek beschreibt in seinem Buch, dass systemische Fragen sowohl ein Analyseinstrument als auch ein Interventionsinstrument sind. Als Analyseinstrument, weil die Zusammenhänge durch vernetzte und nachhaltige Analysen erkennbar werden und als Interventionsinstrument, weil jede Analyse auf die Coachees zurückwirkt, sofern sie in Interaktion mit Personen auftritt.

3.2. Anwendung im Systemischen Coaching

Systemische Fragen begegnen uns sehr oft im Berufsleben, in Therapien und beim Coaching. Im Alltag ist die Anwendung seltener zu finden.

Systemische Fragen dürfen einen Coachee nie beeinflussen. Wir Coaches stellen nur die Fragen für die spezifische Situation und der Coachee stellt so seine Art des Denkens,

Handelns, Kommunizierens und Entscheidens in Frage und gewinnt so neue Erkenntnisse, für die er allein die Verantwortung trägt.

Schwierige und langwierige Konflikte und Probleme können durch unsere systemischen Fragen tiefer betrachtet und gelöst werden, indem neue Perspektiven mit dem Coachee erarbeitet werden. Sobald der Coachee seine eigene Sichtweise aus einem für sich neuen Blickwinkel betrachtet, kann er viele alte Verhaltensweisen verändern und Lösungsalternativen anstoßen. Diese Bewegung steigert die Zahl seiner potenziellen Handlungsalternativen.

Systemische Fragen im Coaching richten ihren Blick immer auf das Verhalten und Handeln in der Zukunft. Sie sind nicht darauf ausgerichtet die Vergangenheit zu analysieren. Das Tun soll in den Fokus gerichtet werden und weniger auf das Sein. Kurz und knapp gesagt: „Ein hin zu und weg von!“.

4. Varianten systemischer Fragetechniken

4.1. Skalierungsfragen

Die Skalierungsfrage mit der Skala von 1 bis 10 ist ein Instrument, um Gefühle (z.B. Erfolg, Zufriedenheit, Wut usw.) und Empfindungen zu hinterfragen und zu bewerten. Sie hilft dabei eigene Positionen und Festlegungen zu finden.



Hierbei sollen bereits existierende Unterschiede benannt, nichtexistierende Unterschiede sichtbar, Unterschiede in ihrer Ausprägung benannt und scheinbare Unterschiede relativiert werden. Zudem können innere Zustände vom Coachee besser wahrgenommen und äußere Phänomene genauer dargestellt werden.

Bei der Skalierungsfrage können Probleme richtig eingeschätzt werden, so dass die Komplexität des Problems reduziert wird und der Coachee weniger Angst hat als zuvor. Vielleicht ist das Problem ja kleiner als gedacht.

Skalierungsfragen können jederzeit im Coaching eingesetzt werden und dienen dem Coach daher oft als Orientierung für die nächsten Schritte.

Eine Frage zum gleichen Thema zu Beginn und zum Ende einer Sitzung ist für den Coach ein hilfreiches Messinstrument, das anzeigt, wo der Coachee am Ende steht und inwiefern sich seine Sichtweise für ihn verändert hat.

Beispielfragen:

- Auf einer Skala von 1 bis 10: Wie zufrieden sind Sie gerade mit Ihrer Arbeit?
- Wie würden Sie, auf einer Skala von 1 bis 10, die Intensität des Konfliktes mit Ihrem Kollegen beschreiben?
- Was müsste passieren, um von der 6 auf eine 10 zu kommen?

4.2. Verhaltens- und Situationsfragen

Verhaltens- und Situationsfragen werden eingesetzt, wenn der Coachee sich in einer bestimmten Situation oder in einem bestimmten Verhalten befindet (z.B. Probleme mit einem nicht kooperierenden Kollegen), an dem er nichts verändern kann. Wir Coaches können hier verschiedene Fragen stellen, inwiefern der Coachee sein eigenes Verhalten zu Situationen oder Personen verändern kann, um dabei für sich eine andere Sicht auf die Dinge zu bekommen. Hier gilt: Verändern können wir nur uns selbst, nicht unser Gegenüber, sowie unser Verhalten in den einzelnen Systemen.

Beispielfragen:

- Was tun Sie in dieser Situation nicht, im Vergleich zu früheren Situationen, in der Sie schon immer erfolgreich waren?
- Beschreiben Sie die Situation aus Ihrer Sicht. Was tun Sie konkret, um diese Situation herbeizuführen?
- Kennen Sie dieses Verhalten von sich auch in anderen / ähnlichen Situationen?

4.3. Metaphernfragen

Metaphern sind allgemein ein sprachlicher Ausdruck mit bildhaftem Ausdruck. Sie sind eine Übertragung von einem Bedeutungszusammenhang in einen anderen.

Im Coaching sind Metaphern ein rhetorisches Stilmittel, damit der Coachee Impulse für sich und sein neues Lösungsbild entdecken und entwickeln kann. Mithilfe von Metaphern können Bilder erzeugt werden, die auf einen bestimmten Aspekt hin betrachtet werden und somit auch bestenfalls eine neue Bedeutung der Situation herbeiführen können.

Oft ist es nur ein Wort das beim Coachee fällt und vom Coach aufgegriffen und thematisiert wird. Es können jedoch auch zwei Bereiche (z.B. Tischbein, Herz brechen) miteinander in Verbindung gebracht werden, die sinngemäß eigentlich nicht zusammenhängen. Diese müssen nicht logisch oder in sich abgeschlossen sein.

Metaphern können auch vom Coach kommen. Am wirkungsvollsten ist es jedoch, wenn diese direkt vom Coachee selbst kommen. Dabei sollte der Coach aufmerksam zuhören und diese Metaphern zeitnah und gezielt zum Thema im Gespräch machen. Oft werden so aus Problembildern Lösungsbilder. Metaphern können auch zu unerwarteten Gefühlen und Emotionen beim Coachee führen, die wiederum zu unerwarteten Lösungen führen können.

Die vielseitigen Quellen von Metaphern sind oft Bilder, Gegenstände, Figuren, Szenen usw. Diese kommen aus Redensarten und Sprichwörtern (z.B. Fels in der Brandung), Erzählungen und Märchen (z.B. ich bin Hans im Glück), Filmen und Büchern (z.B. Spider Man) Erinnerungen und Erlebnissen des Coachees (der Blick über die schneebedeckten Alpen im Skiurlaub), usw. Der Kreativität sind da keine Grenzen gesetzt.

Beispielfragen:

- Wäre Projekt z.B. ein Schiff, wie würde es aussehen? Segelschiff oder Kanu? Welche Farbe und wie groß ist es?
- Wenn Sie an die Situation XY denken, sehen Sie sich da eher als Glückspilz oder als Pechvogel?
- Was verstehen Sie unter der Aussage „Ich habe mein Herz in die Hand genommen?“. Welche Gefühle verbinden Sie mit dieser Aussage?

4.4. Zirkuläre Fragen

Zirkuläre Fragen werden eingesetzt, um einen Perspektivwechsel herbeizuführen. Diese werden im Coaching angewendet, wenn ein Problem oder eine ganz bestimmte Situation zu komplex ist und oft nur aus einer Sichtweise betrachtet wird, die zu keiner Veränderung führt.

Die zirkulären Fragen verändern den Blickwinkel nach außen und hinterfragen das Verhalten vom Coachee. So soll erkannt werden, dass es neben dieser einzigen eigenen Realität noch vielseitige andere Realitäten gibt. Der Coachee kann und soll so neue Verhaltensweisen, Beziehungen und kreative Lösungsansätze entwickeln. Die neugewonnenen Erkenntnisse, Ideen und Ansätze helfen dem Coachee Hypothesen und Interaktionsmuster im Umfeld zu bilden und zu überprüfen.

Vorteile von zirkulären Fragen sind das Aufbrechen von alten und festgefahrenen Denkmustern. Beteiligten Personen dürfen aus einem anderen Blickwinkel wahrgenommen werden und der Coachee lernt das in sich hineinversetzen in andere Personen.

Der Coachee wird zum eigenen Beobachter seiner erlebten Situation.

Beispielfragen:

- Was meine Sie, wie ihre Kunden den Service bei ihnen im Haus sehen?
- Wenn Ihr Vorgesetzter hier wäre und ich ihn fragen könnte, wie er über das Problem denkt, was würde er dazu sagen?
- Wie hättest Sie sich gefühlt, wenn Sie in seiner Situation gewesen wärest?

4.5. Lösungsorientierte Fragen

Lösungsorientierte Fragen führen den Coachee in die Zukunft und lenken den Blick auf eine mögliche Lösung. Der Fokus sollte dabei auch auf den vorhandenen Ressourcen des Coachees liegen.

Häufig ist der Coachee so in seinem negativen Denken gefangen, dass die Konzentration nur auf das Problem gerichtet ist. Um die Problemlösung im Coaching anzugehen ist es erforderlich, den Blickwinkel und den Ansatzpunkt zu ändern.

Wichtig dabei ist, diese mögliche Veränderung durch eine lösungsorientierte Frage so in den Fokus zu rücken, dass die Probleme in den Hintergrund rücken. Durch die so herausgearbeiteten Inhalte bekommt das Gespräch oder die Diskussion einen positiveren Verlauf. Das Bewusstsein, dass Lösungen möglich und vorhanden sind, wird gestärkt.

Diese Fragetechnik ist zudem eine gute Option, wenn das Problem eine sehr zeitnahe Lösung erfordert. In diesem Fall können lösungsorientierte Fragen auch einmal etwas provokativer formuliert werden.

Beispielfragen:

- Wie kommen wir jetzt zu einer Lösung?
- Woran würden Sie merken, dass Sie ihr Ziel erreicht haben?
- Wann haben Sie in der Vergangenheit ein ähnliches Ziel gehabt? Was haben Sie konkret dafür getan?

4.6. Hypothetische Fragen

Hypothetische Fragen werden oft auch als hypothetisch orientierte Fragen bezeichnet. Sie laden den Coachee zu einem ungewöhnlichen „Gedankenexperiment“ ein. Durch diesen Perspektivwechsel werden neue Erkenntnisse und Ansätze für die Problemlösung ermöglicht, die sonst oft nicht in Erwägung gezogen würden.

Der Coachee wird in eine andere Situation oder in einen anderen Raum versetzt und kann durch seine eigene Kreativität seine Ressourcen besser kennen lernen, aktivieren und stärken. Verrückte Antworten, die über den Tellerrand hinausgehen sind erwünscht, sollten jedoch nie vom Coach verurteilt werden.

Begonnen werden können hypothetische Fragen beispielsweise mit den Worten „Was wäre wenn ...?“, „Nehmen Sie einfach mal an...“, „Wenn folgendes passieren wird.“ oder „Gesetzt den Fall...“.

Beispielfragen:

- Was wäre, wenn Sie sich in der Situation anders verhalten hätten?
- Angenommen, Sie hätten unbegrenzt Zeit: Was würden Sie dann tun?
- Wie würde Ihr Wunschjob genau aussehen und wie würden Ihre Aufgaben dort aussehen?

5.8. Paradoxe Fragen

Paradoxe Fragen sind widersprüchliche Fragen. Zugleich sind sie in den meisten Fällen auch provozierende Fragen.

Diese Fragen sollten im systemischen Coaching nur dann eingesetzt werden, wenn der Coachee in einer scheinbar festgefahrenen bzw. aussichtslosen Situation feststeckt und dieser bis dato keine der angebotenen Lösungsansätze angenommen hat.

Je nach Situation ist es empfehlenswert diese Frage im Vorfeld anzukündigen, da der Coachee oftmals mit einer gegenteiligen Situation konfrontiert wird, mit der er in diesem Moment nicht rechnet. Dieser ist verblüfft und empfindet oftmals die vormals sehr schwierige Situation als übertrieben. Mit diesen Fragen reizt der Coach den Coachee. Dieser wird dazu angehalten, sich vorzustellen und auch zu beschreiben, wie sein Problem bei einer finalen Eskalation aussehen kann. So entstehen (Gegen-) Reaktionen, auch auf der emotionalen Ebene, die zu neuen Ideen und Lösungsansätzen führen.

Kreative und auch verrückte Ideen sind erwünscht. Eine sofortige Umsetzung von Lösungsansätzen ist dabei nicht immer das Ziel. Am Ende zählt nur, dass die Lösung überhaupt umgesetzt werden kann.

Beispielfragen:

- Wie ließen sich Ihre Probleme weiter verschlimmern?
- Wodurch könnten Sie das Projekt endgültig zum Scheitern bringen?
- Was müsste passieren, damit Ihr Chef Sie feuert?

5.9. Wunderfrage

Grundsätzlich gehört die Wunderfrage auch zu den vorher beschriebenen hypothetischen und auch lösungsorientierten Fragen. Jedoch verdient sie für mich ein eigenes Kapitel. Sie ist so speziell und einzigartig. Berühmt wurde diese Frage durch die beiden Therapeuten und Begründer der lösungsorientierten Kurzzeittherapie Steve de Shazer und Insoo Kim Berg.

Ich werde in dieser Abschlussarbeit nur eine kurze Zusammenfassung über die Wunderfrage an sich und deren Anwendung beschreiben.

Das Ziel dieser Wunderfrage ist es, den Coachee aus seiner Problemsicht in eine Lösungssicht zu bringen. Der Veränderungsprozess kann durch die Wunderfrage deutlich verkürzt werden. Auch die Selbstwirksamkeit des Coachees nimmt zu, er fragt nicht nach der Machbarkeit, sondern schildert seine Wünsche, Vorstellungen und Ideen.

Die Wunderfrage sollte vorab immer angekündigt werden.

Der Coachee wird im Anschluss daran in eine leichte Trance versetzt und der Coach beginnt mit einer ruhigen Stimme die Wunderfrage einzuleiten:

... Angenommen, es würde in der kommenden Nacht ein Wunder geschehen. Am Morgen wäre ihr Problem gelöst und verschwunden! ... Woran würden Sie merken, dass ein Wunder geschehen und ihr Problem gelöst ist? ... Was wird dann anders sein? ... Woran würden es andere Personen merken? ...

Schon dieser kurze Auszug zeigt, dass alle vom Coachee zu erwartenden Antworten viel Potential zu dessen Lösungsansätzen bieten.

5. Resümee

Viele dieser Fragetechniken begegnen uns immer wieder auch im Alltag. Dort ist uns nur häufig nicht bewusst, wie wichtig und oft auch hilfreich sie für uns sein können. Jeder von uns sollte sich die Wirkung jeder einzelnen Frage bewusster machen, sich mehr Zeit für eine ehrliche und reflektierte Antworten nehmen, und diese vielleicht auch mal mit allen Sinnesorganen erforschen und erspüren.

Oft wirken unsere Fragen umgehend im Coachingprozess und der Coachee geht am Ende mit dem guten Gefühl eines Erfolges nach Hause. Das Ziel ist erreicht und kann sofort oder bestenfalls in den nächsten 72 Stunden umgesetzt werden. Manches braucht auch noch länger.

Aus meinen selbst erlebten Coachingprozessen sind mir viele systemische Fragen immer noch sehr präsent und kommen mir immer wieder ins Bewusstsein. Ich bin sehr froh und

dankbar, dass es sie gibt. Sie dürfen immer wieder kommen und mir in vielen Situationen meines Lebens weiterhin helfen.

So haben Coachingsitzungen mit systemischen Fragen die große und manchmal auch unglaubliche Möglichkeit, Menschen und ihre Verhaltensweisen nachhaltig zu beeinflussen und deren Leben einfacher und erfolgreicher zu gestalten.

Eines sollte jedoch jedem Coach bewusst sein: Wir als Coaches stellen nur die Fragen, die der Coachee zur Erreichung seines Ziels benötigt. Der Coachee ist für seinen Erfolg, seine Antworten und den damit verbundenen Wirkungen selbst verantwortlich.

6. Literatur- und Quellenverzeichnis

6.1. Literaturverzeichnis

- Andreas Patrzek – Systemisches Fragen
Springer Gabler Verlag, 3. Auflage, 2021
- Hans Patzer – Systemische Fragetechniken
Auflage 04/2019
- Sonja Radatz – Einführung in das systemische Coaching
Carl-Auer Verlag, 4. Auflage, 2010
- Beratung ohne Ratschlag
Herausgeber literatur-vsm, 10. Auflage, 2018
- Carmen Kindl-Beilfuß – Fragen können wie Küsse schmecken
Carl-Auer Verlag, 10. Auflage, 2021

6.2. Quellennachweis

<https://de.wikipedia.org/wiki/Frage>

<https://www.landsiedel-seminare.de/coaching-welt/wissen/coaching-methoden/fragetechniken.html>

<https://ichraum.de/bilder/>

<https://www.wunderfrage.net/>